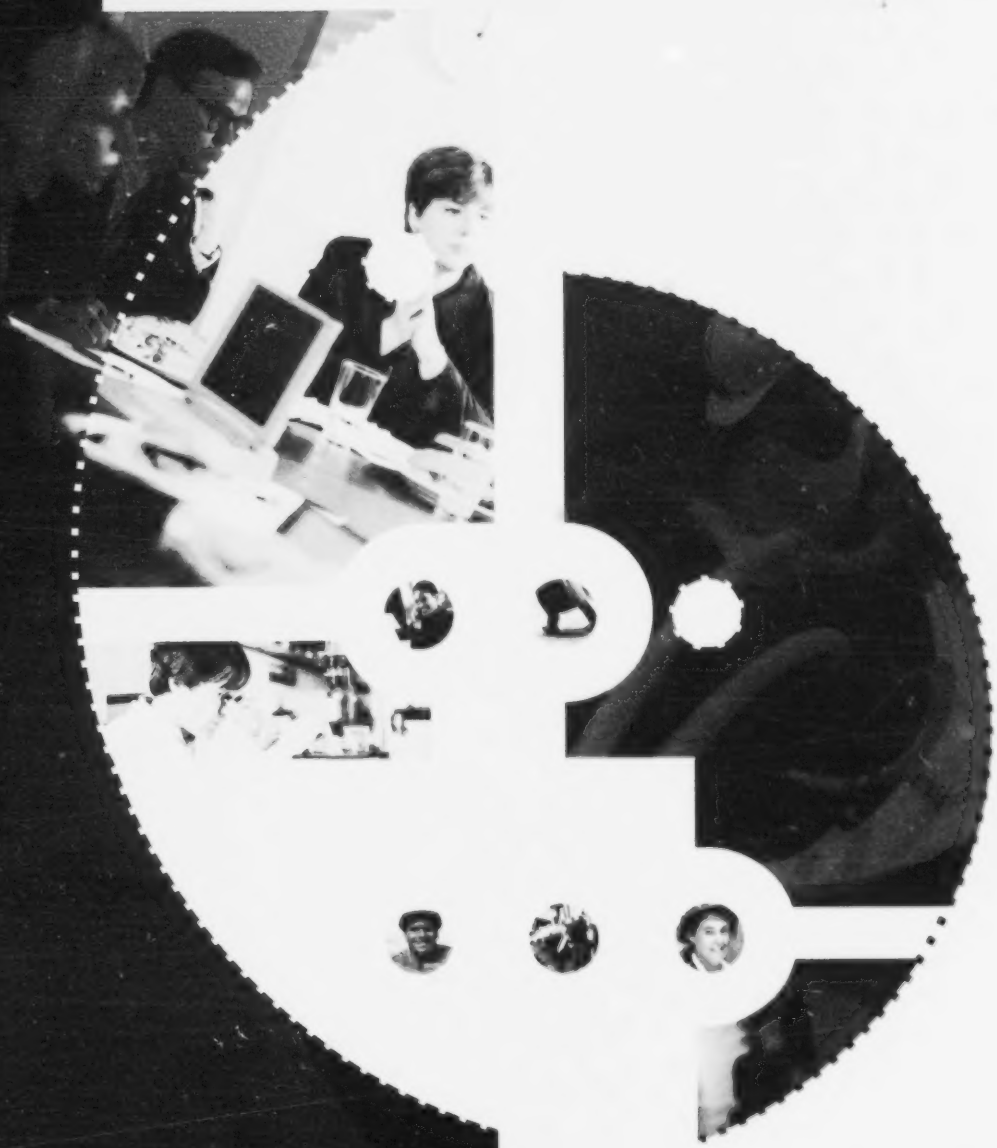
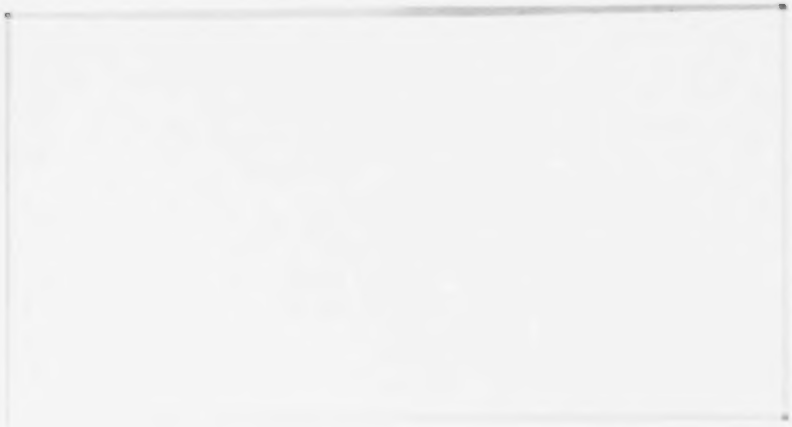
RAPPORT SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL CONCERNANT LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT



Québec



105-02446/

RAPPORT SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL CONCERNANT LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT

Ministère du Travail

avec la collaboration de la Commission des normes du travail

2004-06-28

Québec

Recherche et rédaction

Lise Boisclair, Direction de la recherche et de l'évaluation
Jean-François Côté, Commission des normes du travail
Michel Girard, Direction de la recherche et de l'évaluation

Analyse de conventions collectives

Lise Boisclair, Direction de la recherche et de l'évaluation
Patrick Bourassa, Direction des données sur le travail
Yves Hallée, Direction de la recherche et de l'évaluation
Alexis Labrosse, Direction de la recherche et de l'évaluation
Michel Noël, Direction de la recherche et de l'évaluation
Bernard Pelletier, Direction des données sur le travail
Claudia Rivard, Direction des données sur le travail

Collaboration

Jean-François Boivin, Direction des innovations en milieu de travail

Coordination

Léon Samuel, directeur, Direction de la recherche et de l'évaluation

Comité de lecture

Jean-François Côté, Commission des normes du travail
François Delorme, directeur général, Direction des politiques et de la recherche
Luc Desmarais, Direction des politiques, de la construction et des décrets
Normand Pelletier, directeur, Direction des politiques, de la construction et des décrets
Léon Samuel, directeur, Direction de la recherche et de l'évaluation

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2004
ISBN 2-550-42870-6

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire V

Introduction 1

I. L'interprétation des dispositions législatives et des conventions collectives 3
L'interprétation des dispositions législatives sur les disparités de traitement 3
L'interprétation des clauses de conventions collectives 5

II. La démarche et les aspects méthodologiques 7
L'analyse des conventions collectives 7
La population visée et les échantillons de conventions collectives 8
L'analyse des plaintes reçues à la Commission des normes du travail 10

III. Les résultats de l'analyse des conventions collectives 11
La comparaison des conventions actives en février 2000 avec leurs remplaçantes 13
La situation des conventions collectives entrées en vigueur après février 2000 15
Le secteur de l'alimentation : une situation particulière 17

IV. Les résultats de l'analyse des plaintes reçues à la Commission des normes du travail 19
Les plaintes non fondées 20
Les plaintes fondées 22

Conclusion 25

Bibliographie 27

Annexes :

I. Les sentences arbitrales traitant de disparités de traitement 29
II. La détermination de la population visée 31
III. Les degrés de précision des estimés 34
IV. Lexique 35

Sommaire

La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement* a été adoptée en décembre 1999. L'objet de cette loi est d'interdire, relativement à des matières qui font l'objet d'une norme du travail, les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche, entre des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. Ces dispositions sont applicables aux salariés syndiqués depuis mars 2000[1] et aux salariés non syndiqués depuis juillet 2000. En plus d'interdire les disparités de traitement, cette loi prévoit que le ministre du Travail doit, au plus tard le 30 juin 2004, faire rapport au gouvernement sur l'application de ces dispositions et sur l'opportunité de les maintenir ou de les modifier.

Une disparité de traitement s'exprime par le fait d'accorder à un salarié, uniquement en fonction de sa date d'embauche, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. Certaines exceptions sont prévues à la loi dans le cas d'accommodement pour une personne handicapée ou lors de reclassement, de rétrogradation, de fusion d'entreprises ou de réorganisation d'une entreprise. Dans le cas des disparités touchant le salaire, la loi prévoit qu'elles peuvent exister temporairement dans certaines circonstances à la condition qu'elles se résorbent dans un délai raisonnable. Toutefois, la durée de ce délai n'a pas été établie parce que, jusqu'à maintenant, cette notion n'a fait l'objet d'aucune décision de la part d'un arbitre ou de la Commission des relations du travail.

Pour s'acquitter de l'obligation de faire rapport, deux études ont été réalisées : la première, menée par le ministère du Travail, a analysé un ensemble de conventions collectives déposées à la Commission des relations du travail (CRT) et la seconde, conduite par la Commission des normes du travail (CNT), a examiné les plaintes qu'elle a reçues.

L'analyse des conventions collectives visait, d'une part, à comparer la présence des clauses de disparités de traitement dans les conventions collectives actives à la fin de février 2000 et dans celles qui leur ont succédé et, d'autre part, à apprécier la présence de ces mêmes clauses dans l'ensemble des conventions entrées en vigueur depuis mars 2000. Elle a porté sur le secteur de l'alimentation, sur les secteurs manufacturier et municipal ainsi que sur le regroupement des autres secteurs d'activité.

Cette analyse, qui vise les conventions collectives couvrant 50 salariés et plus, a permis de constater que les disparités salariales permanentes[2] et les disparités autres que salariales[3] sont demeurées aussi

1. Dans le cas des décrets de convention collective, les dispositions s'appliquent depuis le 1er janvier 2001.
2. Les disparités salariales sont des différences salariales dont le lien avec une date d'embauche est évident. Pour les fins de cette étude, les permanentes sont des différences salariales qui se maintiennent ou s'accentuent pendant la durée d'une convention collective alors que les temporaires sont celles qui se résorbent partiellement ou totalement pendant cette période.
3. Les disparités, autres que salariale, portent sur les congés annuels payés dans la très vaste majorité des cas. Les autres types de disparités de traitement rencontrés concernent les jours fériés, chômés et payés, la durée du travail, les avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et les uniformes de travail.

présentes qu'avant l'application des dispositions interdisant les disparités de traitement. Ainsi, parmi les conventions actives en février 2000, 11 % d'entre elles affichent l'une ou l'autre de ces formes de disparités alors que ce pourcentage s'établit à 9 % dans les conventions qui leur ont succédé. La proportion des conventions comportant ces types de disparités a toutefois diminué de façon significative dans le secteur municipal, passant de 9 à 4 %, tandis que, dans le secteur de l'alimentation, elle est demeurée la plus élevée, de 17 à 18 % d'une génération à l'autre. De leur côté, les conventions affichant des disparités salariales temporaires ont augmenté de façon significative, passant de 3 à 8 %.

Quant à l'ensemble des conventions collectives entrées en vigueur depuis mars 2000, 6 % d'entre elles montrent des disparités salariales permanentes ou des disparités autres que salariales. Ce pourcentage est de 2 % dans le secteur municipal, mais il demeure élevé (14 %) dans l'alimentation. Les disparités salariales temporaires se retrouvent également dans près de 6 % de l'ensemble de ces conventions.

Lors de l'examen des conventions collectives, des clauses salariales particulières ont également été observées, principalement dans le secteur de l'alimentation. Plusieurs conventions dans ce secteur mentionnent la présence de salariés hors échelle et indiquent l'évolution de leur rémunération. Même s'il n'existe pas de lien évident entre la présence de ces salariés et une date d'embauche, les ententes qui font état de différences salariales à leur avantage ont été relevées. De façon analogue aux disparités, ces différences salariales ont été identifiées comme étant des écarts salariaux permanents ou temporaires, sans toutefois que l'on puisse les associer formellement à un type de disparité interdite par la loi.

À la fin de février 2000, 45 % des conventions collectives du secteur de l'alimentation montraient des écarts salariaux permanents et 5 %, des écarts salariaux temporaires. Les premiers sont moins présents dans les conventions de la génération suivante, soit 15 % d'entre elles, alors que les seconds augmentent de façon très importante à 27 %. Pour ce qui est du groupe de conventions collectives entrées en vigueur après février 2000, les écarts salariaux sont toujours assez présents: 21 % des conventions affichent des écarts permanents et 29 %, des écarts temporaires.

De son côté, l'étude réalisée par la Commission des normes du travail révèle que les plaintes qu'elle a reçues entre mars 2000 et mai 2004 sont très peu nombreuses, soit 23 par rapport aux 88 000 autres déposées pendant la même période. La presque totalité des salariés visés par ces plaintes étaient syndiqués et aucune de celles-ci ne provenait du secteur de l'alimentation. De plus, la très vaste majorité d'entre elles (18) se sont avérées non fondées. Parmi celles qui étaient fondées, trois ont permis de corriger des disparités, une plainte a été retirée et la dernière est en traitement.

Sur la base de ces observations, il semble bien que les dispositions introduites dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en 1999 n'aient pas réussi à inciter suffisamment les acteurs sur le marché du travail, à tout le moins ceux des milieux de travail syndiqués, à ne plus recourir aux disparités de traitement.

Recommandations

1° Que les dispositions introduites dans la *Loi sur les normes du travail* en 1999 et interdisant les disparités de traitement soient maintenues.

2° Que le ministre du Travail confie à la Commission des normes du travail le mandat d'établir et de réaliser un plan d'action concernant les disparités de traitement. De façon plus précise, ce plan d'action devra prévoir les éléments suivants :

- la mise en œuvre d'un programme de prévention comprenant, notamment, la tenue d'activités de sensibilisation et d'information auprès des employeurs et des syndicats;

- la mise en œuvre d'un programme visant à consolider l'application des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, notamment dans le secteur de l'alimentation de détail, par la réalisation d'activités de surveillance au sein des entreprises où des contrats collectifs de travail non conformes aux prescriptions de la Loi auront été identifiés et, le cas échéant, par le recours aux moyens nécessaires pour amener les entreprises fautives a redresser complètement leur situation;

- la présentation, en décembre 2008, d'un rapport au ministre du Travail faisant état des résultats découlant des activités prévues au plan d'action de la Commission.

Introduction

Au cours des années 90, divers regroupements de jeunes revendiquaient l'élimination des clauses de disparités de traitement, communément appelées clauses « orphelin », qui, selon eux, constituaient une forme de discrimination fondée sur l'âge.

En juin 1998, le ministère du Travail a publié un document de réflexion sur la présence de disparités de traitement dans les conventions collectives, intitulé « Vers une équité intergénérationnelle »[4]. En août et septembre 1998, la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale a tenu des consultations sur ce sujet. Quarante-deux groupes (patronaux, syndicaux, représentants des jeunes, organismes gouvernementaux) ont été entendus à ce moment.

En juin 1999, après la publication de nouvelles études du ministère du Travail qui concluaient à la présence de clauses de disparités de traitement dans les conventions collectives du secteur de l'alimentation et des secteurs manufacturier et municipal, la ministre du Travail d'alors déposait le projet de loi n° 67, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*. Ce projet de loi a fait l'objet d'audiences publiques à l'automne 1999. Trente-deux mémoires ont été déposés, à cette occasion, auprès de la Commission de l'économie et du travail.

Le 19 décembre 1999, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement* (L.Q., 1999, c. 85). L'objet de cette loi consiste à interdire, relativement à des matières qui font l'objet d'une norme du travail, les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche, entre des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

La prise d'effet des dispositions relatives aux disparités de traitement variait selon les divers types de conventions ou de contrats de travail :

- pour une première convention collective, un renouvellement ou une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, les dispositions de la loi s'appliquaient à compter de leur date d'entrée en vigueur, dans la mesure où elle était postérieure au 29 février 2000;

- pour tout contrat individuel de travail ou toute entente relative à des conditions de travail, les dispositions de la loi entraient en vigueur à compter du 1er juillet 2000;

- pour les décrets au sens de la *Loi sur les décrets de convention collective* (L.R.Q., c. D-2), elles prenaient effet à compter du 1er janvier 2001.

L'article 4 de la loi modificative introduisant cet interdit prévoit que le ministre du Travail doit faire rapport au gouvernement au plus tard le 30 juin 2004 sur l'application des nouvelles dispositions et sur

4. Ministère du Travail, *Vers une équité intergénérationnelle : Document de réflexion sur les clauses « orphelin » dans les conventions collectives*, Québec, ministère du Travail, 11 juin 1998, 14 p.

l'opportunité de les maintenir ou de les modifier. Il prévoit aussi que ce rapport sera étudié par une commission de l'Assemblée nationale. Le texte de cet article est ainsi libellé :

> 4. *Le ministre du Travail doit, au plus tard le 30 juin 2004, faire au gouvernement un rapport sur l'application de la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail, édictée par l'article 2 de la présente loi, et sur l'opportunité de maintenir ou de modifier les dispositions de cette section.*
>
> *Ce rapport est déposé dans les 15 jours suivants devant l'Assemblée nationale si elle siège ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale procède à l'étude du rapport.*

Afin de donner suite à cette exigence de la loi, le ministère du Travail a étudié, au cours de l'année 2003, le contenu d'une population de conventions collectives afin de constater l'effet sur ces dernières des dispositions de la loi interdisant les disparités de traitement. De son côté, la Commission des normes du travail a examiné les plaintes qu'elle a reçues concernant l'application de cet interdit. Rappelons qu'au regard des disparités de traitement, un employé syndiqué peut déposer une plainte auprès de cet organisme sans nécessairement avoir épuisé les autres recours prévus à sa convention collective, alors que pour les autres types de plaintes, le salarié syndiqué doit avoir épuisé ces autres recours, tel que prévu à l'article 102 de la *Loi sur les normes du travail*. Il doit, toutefois, démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ces recours ou, s'il les a utilisés, qu'il s'en est désisté.

La portée des dispositions législatives de même que l'interprétation des clauses de conventions collectives sont exposées au chapitre 1. La démarche d'analyse des conventions collectives et des plaintes reçues à la CNT est décrite au chapitre 2. Les résultats de l'analyse des conventions collectives sont présentés au chapitre 3 et ceux de l'examen des plaintes, au chapitre 4.

I. L'interprétation des dispositions législatives et des conventions collectives

Le présent chapitre a pour but de permettre de mieux comprendre la portée des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) traitant des disparités de traitement et d'expliquer la démarche adoptée pour interpréter les clauses de conventions collectives à la lumière de ces dispositions.

L'interprétation des dispositions législatives sur les disparités de traitement

Les articles pertinents de la loi modificative se lisent comme suit :

> *87.1. Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.*
>
> *Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement.*
>
> *87.2. Une condition de travail fondée sur l'ancienneté ou la durée du service n'est pas dérogatoire à l'article 87.1.*
>
> *87.3. Pour l'application de l'article 87.1, ne sont pas prises en compte les conditions de travail appliquées à un salarié à la suite d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, ni celles qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.*
>
> *De même, ne sont pas pris en compte le salaire et les règles y afférentes qui sont temporairement appliqués à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle, pourvu que :*
>
> > *1° ce taux de salaire ou cette échelle salariale soit établi pour être applicable, sous réserve des situations prévues au premier alinéa, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement;*

2° l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

Dans le cadre de la loi, une disparité de traitement se définit donc comme une condition de travail moins avantageuse accordée à un employé sur la seule base de sa date d'embauche. Le texte de loi n'interdit pas seulement les disparités salariales, mais aussi celles visant d'autres matières faisant l'objet d'une norme au sens de la LNT, telles que ces normes existaient pendant la période d'observation, soit du 1er mars 2000 au 30 avril 2003. En conséquence, l'étude ne tient pas compte des modifications apportées à cette loi en 2002 et qui ont, pour la plupart, pris effet le 1er mai 2003.

Les conditions de travail ainsi concernées sont les suivantes : le salaire (incluant certaines primes, allocations et indemnités), la durée du travail, les jours fériés, chômés et payés, les congés annuels payés (les vacances), les repos, les absences et les congés pour événements familiaux, l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail et, enfin, l'uniforme de travail. Certaines primes, allocations et indemnités peuvent rencontrer la définition du salaire prévue à la LNT puisque celui-ci comprend, en plus de la rémunération, les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié.[5] Ainsi, une prime de soir ou de nuit, payée à un taux inférieur aux employés embauchés après une certaine date, constituerait une disparité salariale de traitement interdite par la loi.

Tel que prévu à l'article 87.1 de la loi, seule une disparité fondée exclusivement sur la date d'embauche est interdite. Par contre, une condition de travail appuyée sur l'ancienneté ou la durée du service ne constitue pas une disparité de traitement au sens de cette loi. De plus, cette dernière n'interdit pas l'établissement de conditions particulières pour des personnes handicapées, ni la présence de distinctions temporaires dans le traitement des employés lors d'un reclassement, d'une rétrogradation, d'une réorganisation interne ou d'une fusion d'entreprises.

Dans la même veine, les différences de traitement ne sont pas interdites si elles sont temporairement appliquées pour éviter que le salarié ne soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une nouvelle échelle salariale ou à une échelle dont l'amplitude a été modifiée. En pareille circonstance, deux conditions doivent toutefois être respectées :

- ce taux de salaire ou cette échelle doit être établi pour s'appliquer à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement;

- l'écart entre le salaire appliqué au salarié hors échelle et le taux ou l'échelle de salaire doit se résorber progressivement, c'est-à-dire dans un délai raisonnable, selon les termes même du deuxième alinéa de l'article 87.3.

5. L.R.Q., c. N-1.1, a. 1, par. 9.

Mentionnons que, jusqu'en mai 2004, aucune décision n'a été rendue par un commissaire ou, à notre connaissance, par un arbitre de grief sur la notion du délai raisonnable applicable[6].

L'interprétation des clauses de conventions collectives

Les décisions prises concernant l'existence d'une disparité de traitement sont basées sur les informations contenues dans le texte des conventions collectives analysées. Ainsi, avant de conclure qu'il existe une disparité au sens de la loi, il faut d'abord déterminer si celle-ci est uniquement fondée sur la date d'embauche, et non pas sur d'autres motifs, par exemple le rendement, l'expérience ou les qualifications. Parfois, le libellé de la convention indique clairement une telle date. Dans d'autres cas, une condition de travail différente de celle d'application générale vise les salariés embauchés après la date de signature de la convention. Celle-ci devient donc la date d'embauche. Lorsqu'il a été possible de le faire, le texte conventionnel de la génération précédente était aussi examiné pour permettre une meilleure compréhension des clauses salariales ou d'autres dispositions. À l'occasion, cette comparaison a permis de conclure qu'une nouvelle condition de travail moins avantageuse avait été introduite dans la convention la plus récente.

En ce qui concerne les disparités salariales, elles peuvent prendre différentes formes : l'ajout d'échelons vers le bas ou le haut de l'échelle, le passage d'un taux unique vers une échelle salariale, la création d'une nouvelle échelle salariale plus basse que la précédente ou l'abaissement de son maximum. Dès qu'une telle disparité salariale est relevée, il faut déterminer si elle est temporaire ou permanente. Aux fins de cette étude, nous avons décidé que la période d'observation pour évaluer le caractère permanent ou temporaire de la disparité salariale était la durée de la convention. Ainsi, si une différence salariale entre les nouveaux employés et ceux ayant plus d'ancienneté se résorbe totalement ou partiellement pendant la durée de la convention, elle est considérée comme une disparité salariale temporaire. Si cette différence se maintient ou s'accentue pendant la durée de la convention, elle est qualifiée de disparité salariale permanente. Sont également considérées comme des disparités salariales permanentes certaines primes, allocations et indemnités qui, comme il a été mentionné précédemment, peuvent être assimilées à du salaire.

---

6. Entre l'entrée en vigueur de la loi en 2000 et mai 2004, cinq sentences arbitrales ont été rendues à la suite de griefs invoquant la présence d'une disparité de traitement. Un grief a été accueilli parce qu'il s'agissait d'une disparité fondée uniquement sur la date d'embauche et portant sur la durée du travail (Dontigny et al. c. Emballage St-Jean Ltée, Jean-Guy Clément, T.A. 2002-5667, 2004-01-23). Les quatre autres ont été rejetés. Deux disparités de traitement ne pouvaient être associées uniquement à une date d'embauche (Syndicat national catholique des employés municipaux des Trois-Rivières, section des services extérieurs c. Ville de Trois-Rivières, Marc Gravel, T.A. 2002-2859, 2003-12-05 et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Gouvernement du Québec, Ministre de la Sécurité publique, Gilles Desnoyers, T.A. 2001-7309, 2003-06-23). Les deux disparités restantes ne touchaient pas une norme du travail (Le Syndicat national de l'industrie de la chaux de Limeridge (C.S.D.) et Graymont (QC) inc. (usine de Marbleton), [2003] R.J.D.T. 910 (T.A.) et L'Union des salariés du transport local et industries diverses, section locale 931 (I.B.T.) c. La Compagnie de la Baie d'Hudson, François Hamelin, T.A. 2002-6776, 2004-03-03). Le lecteur intéressé trouvera un résumé de ces sentences à l'annexe I.

La différence salariale se mesure par l'écart, en valeur absolue, entre le taux de salaire du nouvel employé et de celui ayant plus d'ancienneté (souvent hors échelle ou étoilé). Lorsque les taux de salaire des employés, dont ceux des salariés hors échelle, sont inscrits dans la convention collective, l'écart se calcule facilement. Toutefois, il arrive à l'occasion que le salaire des employés étoilés ne soit pas indiqué à la convention. Malgré cela, il est parfois possible de porter un jugement sur la tendance des écarts salariaux. Par exemple, si le pourcentage d'augmentation accordé aux salariés est le même pour tous, l'écart salarial entre les salariés hors échelle et ceux qui y sont intégrés croît puisque l'augmentation salariale des premiers est plus élevée en valeur absolue.

Parmi les disparités autres que salariales qui ont pu être observées, voici quelques exemples : le droit à une semaine de congé annuel supplémentaire payée pour les employés embauchés avant une date donnée; un plus grand nombre de jours fériés, chômés et payés accordés aux employés en poste depuis plus longtemps; un montant plus élevé à assumer par un nouvel employé pour l'achat ou l'entretien de son uniforme.

Le tableau suivant résume les critères retenus pour juger de la présence et de la nature des disparités de traitement.

Tableau 1

CARACTÉRISTIQUES DES TYPES DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT

Types de disparités de traitement	Lien évident avec une date d'embauche	Résorption pendant la durée de la convention
Disparité salariale permanente	oui	non
Disparité salariale temporaire	oui	oui
Autres disparités	oui	non
Aucune disparité	non	Sans objet

Comme les informations utilisées pour déterminer la présence de disparités de traitement, fondées uniquement sur la date d'embauche, sont celles apparaissant dans le texte d'une convention collective, il est important de mentionner que cette approche impose en soi une limite à l'interprétation des résultats. En effet, dans le cadre d'une enquête réalisée par la CNT ou selon la preuve présentée devant une cour ou un arbitre de grief, d'autres éléments d'information pourraient être considérés et amener l'instance concernée à conclure autrement que ne le permet la seule analyse de la convention. Sans qu'elle ne soit exhaustive, voici une liste des autres éléments qui pourraient être examinés : l'existence d'un motif autre que la date d'embauche pour expliquer une disparité (ex.: rendement, ancienneté, qualification), la fusion d'entreprises, la réorganisation interne de l'entreprise, la multiplicité des lieux de travail et la nature des tâches des employés visés.

II. La démarche et les aspects méthodologiques

Comme il a été mentionné en introduction, deux études ont été menées parallèlement. La première, conduite par le ministère du Travail, porte sur les conventions collectives. La démarche d'analyse de ces dernières de même que la population visée et la constitution des échantillons sont décrites dans les deux premières sections de ce chapitre. La troisième section présente la démarche suivie par la CNT dans l'analyse des plaintes que celle-ci a reçues depuis l'entrée en vigueur de la loi.

L'analyse des conventions collectives

Pour la très vaste majorité des salariés syndiqués, les dispositions de la LNT sur les disparités de traitement ont pris effet depuis le 1er mars 2000. Dans un premier temps, afin d'apprécier directement leurs effets, les conventions collectives actives[7] au 29 février 2000, c'est-à-dire non expirées à ce moment-là, sont comparées à celles qui leur ont succédé après cette date. Cette comparaison de deux générations de conventions collectives vise à apprécier l'impact des dispositions de la loi sur le contenu des conventions qui ont fait l'objet d'un renouvellement.

Dans un deuxième temps, afin de dresser un portrait complet de la situation depuis l'application de l'interdit relatif aux disparités de traitement, toutes les conventions collectives entrées en vigueur après février 2000, même celles qui ne sont pas identifiées comme des remplaçantes, font partie de la population visée par l'analyse.

Tant pour la comparaison entre les conventions de deux générations que pour dresser le portrait d'ensemble de celles entrées en vigueur après février 2000, la démarche consiste à analyser leur contenu afin de repérer, s'il y a lieu, les clauses qui expriment l'une ou l'autre des formes de disparités de traitement retenues.

Les études à l'appui du projet de loi, déposé et adopté en 1999, s'étaient limitées à certains secteurs d'activité, à savoir les administrations locales (secteur municipal), le commerce de détail des produits de l'alimentation et les industries manufacturières[8]. En plus de retenir spécifiquement ces trois secteurs, la présente étude porte également sur tous les autres secteurs d'activité regroupés.

---

7. Le terme «actives » est préféré au terme « en vigueur » parce qu'une convention collective expirée peut demeurer en vigueur selon la volonté des parties.
8. Ces secteurs d'activité avaient été retenus parce que des études antérieures avaient constaté que les secteurs de l'alimentation et des administrations locales affichaient la plus forte incidence de clauses de disparités de traitement et que le secteur manufacturier comptait plus de 5 % de conventions collectives comportant des disparités de traitement.

La population visée et les échantillons de conventions collectives

La population initialement visée comprenait toutes les conventions collectives déposées à la Commission des relations du travail[9], actives à la toute fin de février 2000 et qui ont été renouvelées. Elle regroupait également l'ensemble des conventions collectives qui sont entrées en vigueur après février 2000, mais avant le 1er mai 2003 parce que la période d'observation se terminait le 30 avril 2003.

Toutefois, en raison de la forte concentration du personnel syndiqué dans les unités de négociation de 50 salariés et plus, mais aussi compte tenu des travaux d'analyse déjà réalisés sur les conventions collectives couvrant ce nombre de salariés ainsi que des ressources humaines disponibles, la population visée a été restreinte aux conventions collectives de 50 salariés et plus. Bien que les conventions finalement retenues (3 030) constituent un peu moins du tiers des 9 565 identifiées au départ, elles couvrent néanmoins 84 % des salariés visés par ce nombre initial[10].

Les deux tableaux suivants décrivent les sous-populations visées par la double démarche d'analyse. Le tableau 2 présente les 888 conventions collectives couvrant 50 salariés et plus qui étaient actives en février 2000 et qui ont été renouvelées (actives en février 2000 et renouvelées) ainsi que celles qui leur ont succédé depuis le 1er mars 2000 (remplaçantes après février 2000). Le secteur manufacturier est le plus présent parmi les conventions collectives qui ont été renouvelées, avec 40 % de ces dernières. Il est suivi de près par le regroupement des autres secteurs (38 %).

Tableau 2
CONVENTIONS COLLECTIVES RENOUVELÉES COUVRANT 50 SALARIÉS ET PLUS ET LEURS REMPLAÇANTES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Secteurs d'activité	Actives en février 2000 et renouvelées	Remplaçantes après février 2000	%
Alimentation	149	149	17
Manufacturier	356	356	40
Municipal	48	48	5
Autres	335	335	38
Total	**888**	**888**	**100**

Les conventions collectives de 50 salariés et plus entrées en vigueur après février 2000 sont au nombre de 2 142. Elles sont ventilées selon les secteurs d'activité au tableau 3. La moitié d'entre elles se retrouvent dans le regroupement des autres secteurs d'activité. Le secteur manufacturier réunit une grande partie des autres conventions (31 %).

9. Les conventions collectives qui doivent être déposées à la CRT sont celles de compétence provinciale régies par le *Code du travail*.
10. La procédure qui a conduit à la définition de cette population est décrite à l'annexe II.

Tableau 3
CONVENTIONS COLLECTIVES COUVRANT 50 SALARIÉS ET PLUS ENTRÉES EN VIGUEUR APRÈS FÉVRIER 2000 SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Secteurs d'activité	Entrées en vigueur après février 2000	%
Alimentation	320	15
Manufacturier	660	31
Municipal	96	4
Autres	1 066	50
Total	**2 142**	**100**

Étant donné que l'objectif est d'obtenir des résultats significatifs pour chacun des secteurs d'activité et chacune des sous-populations, un échantillon distinct a été tiré de manière aléatoire pour chacun d'eux, sauf, évidemment, pour la sous-population des remplaçantes. Cette sous-population n'a pas fait l'objet d'un échantillonnage parce qu'elle est constituée des conventions qui ont succédé à celles actives en février 2000. Le risque d'erreur retenu a été fixé à 5 % et le degré de précision recherché, à 3 %. Cela signifie que, lorsque nous observons que 15 % des conventions collectives comportent l'une ou l'autre forme de disparités, le véritable pourcentage peut se situer entre 12 et 18 %, 19 fois sur 20.

Les tableaux suivants fournissent la taille de l'échantillon qui a été calculée pour chacun des secteurs d'activité selon les sous-populations retenues, à savoir les conventions renouvelées et leurs remplaçantes ainsi que l'ensemble des conventions collectives entrées en vigueur à partir du 1er mars 2000.

Le tableau 4 présente la distribution, selon les secteurs d'activité, des 557 conventions qui ont été tirées au hasard pour représenter les 888 conventions collectives de 50 salariés et plus actives en février 2000 qui ont été renouvelées. Le nombre de celles qui leur ont succédé (remplaçantes après février 2000) est évidemment le même.

Tableau 4
ÉCHANTILLONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES RENOUVELÉES COUVRANT 50 SALARIÉS ET PLUS ET LEURS REMPLAÇANTES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Secteurs d'activité	Actives en février 2000 et renouvelées	Remplaçantes après février 2000
Alimentation	125	125
Manufacturier	222	222
Municipal	45	45
Autres	165	165
Total	**557**	**557**

Pour représenter les 2 142 conventions collectives entrées en vigueur après février 2000, 1 102 d'entre elles ont été échantillonnées. Leur répartition par secteurs d'activité est fournie au tableau 5.

Tableau 5

ÉCHANTILLONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES COUVRANT 50 SALARIÉS ET PLUS ENTRÉES EN VIGUEUR APRÈS FÉVRIER 2000 SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Secteurs d'activité	Entrées en vigueur après février 2000
Alimentation	266
Manufacturier	385
Municipal	90
Autres	361
Total	**1102**

Parmi les conventions faisant partie des échantillons, toutes n'ont pas eu à être analysées. En effet, un certain nombre d'entre elles avaient déjà fait l'objet d'une analyse dans le cadre du sous-système d'analyse des conventions collectives (ACC) du ministère du Travail et avaient été identifiées comme ne comportant aucune disposition au regard des disparités de traitement; ces conventions n'ont pas été revues. Toutefois, celles affichant de telles dispositions ont été analysées de nouveau à cause de la définition plus restreinte de la LNT par rapport à la grille de codification utilisée par le Ministère. Par ailleurs, les conventions qui n'avaient pas déjà été analysées l'ont évidemment été. Finalement, ce sont près de 1 100 conventions collectives qui ont été analysées.

L'analyse des plaintes reçues à la Commission des normes du travail

La première démarche entreprise dans le cadre de cette analyse fut de constituer, à l'aide du système informatisé supportant la gestion des interventions de la CNT, la liste complète des dossiers relatifs aux plaintes portant sur l'interdit ayant trait aux disparités de traitement. Pour chacun des dossiers pertinents, cette démarche a permis d'identifier les plaignants et les employeurs, les types d'organisations impliquées, les dates de réception des plaintes et, le cas échéant, les dates de fin de traitement de celles-ci.

Dans un deuxième temps, les cheminements de dossier relatifs à chacune des plaintes pour disparités de traitement ont été examinés. Ces cheminements, dressés par les inspecteurs-enquêteurs responsables, font état de toutes les démarches effectuées dans le cadre du traitement des plaintes.

Pour certains cas où les cheminements d'enquête n'apportaient pas toute l'information souhaitée, des rencontres avec divers intervenants (avocats, enquêteurs) ont été nécessaires.

III. Les résultats de l'analyse des conventions collectives

Conformément à la démarche décrite précédemment, les résultats sont présentés en deux temps. Dans un premier temps, les conventions actives en février 2000 sont comparées à celles qui leur ont succédé. Dans un second temps, on traite de la présence des clauses de disparités de traitement dans l'ensemble des conventions collectives entrées en vigueur depuis le 1er mars 2000. Finalement, la dernière section de ce chapitre examine certaines particularités dans le secteur de l'alimentation.

Avant de présenter les résultats comme tels, rappelons les types de disparités de traitement qui font l'objet de l'analyse. Les formes possibles de disparités de traitement sont celles associées aux normes du travail prévues aux sections I à VI et VII du chapitre IV de la *Loi sur les normes du travail* (avant les modifications s'appliquant à partir de mai 2003). La distinction entre le caractère permanent ou temporaire des disparités salariales est explicitée à la section portant sur les disparités de traitement (chap. IV, section VII.1). Les différents types de disparités de traitement recherchés sont donc les suivants :

- la disparité salariale temporaire;
- la disparité salariale permanente (incluant certaines primes, allocations et indemnités);
- les congés annuels payés (les vacances);
- la durée du travail;
- les jours fériés, chômés et payés;
- les repos;
- les absences et congés pour événements familiaux;
- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail;
- l'uniforme de travail.

S'agissant des disparités de traitement autres que salariales, aucune des conventions analysées n'en contient au regard des périodes de repos ou des absences et congés pour événements familiaux. C'est pourquoi les tableaux qui traitent des disparités autres que salariales ne mentionnent pas ces deux normes.

Les résultats, autant ceux en chiffres absolus que ceux en pourcentages, sont exprimés en fonction de toute la population visée, c'est-à-dire de l'ensemble des conventions collectives couvrant 50 salariés et plus qui ont fait l'objet d'un renouvellement, de leurs remplaçantes et de celles qui sont entrées en vigueur depuis le 1er mars 2000. Pour ce faire, les conventions collectives faisant partie des échantillons ont été pondérées par rapport aux sous-populations qu'elles représentent[11].

Tous les résultats sont interprétés en tenant compte du degré de précision de chacun des estimés. Par exemple, supposons que le pourcentage de conventions collectives contenant des disparités salariales

11. En raison de la pondération des conventions échantillonnées et du non-arrondissement des nombres, il se peut que les totaux et sous-totaux (aussi bien en chiffres absolus qu'en pourcentages) n'égalent pas toujours, en apparence, la somme des parties.

permanentes passe de 10 % en février 2000 à 12 % dans la génération suivante. Si le degré de précision de chacun de ces deux estimés (que sont les pourcentages) est de 1,5 %, on ne peut conclure que ce type de disparités est davantage présent après février 2000 parce que la somme des degrés de précision, à savoir 3 %, est supérieure à la variation observée de 2 %. Si la somme des degrés de précision avait été inférieure à cette variation, il aurait été juste de conclure à la présence accrue des disparités salariales permanentes. L'annexe III présente le degré de précision de chacun des estimés fournis dans les tableaux de la présente partie[12].

Une convention collective peut contenir plus d'un type de disparités de traitement. Toutefois, afin de simplifier la présentation, les conventions collectives contenant l'une ou l'autre forme de disparités de traitement sont généralement regroupées de la façon suivante :

- « Disparités salariales permanentes » : entrent dans cette catégorie les conventions collectives comportant uniquement des différences salariales se maintenant ou s'accentuant pendant la durée de la convention;
- « Autres disparités » : sont regroupées ici les conventions collectives contenant une ou plusieurs formes de disparités de traitement portant sur des matières autres que salariales, par exemple les congés annuels payés; dans certains cas, ces « autres disparités » peuvent être accompagnées d'une disparité salariale[13];
- « Disparités salariales temporaires » : entrent dans cette catégorie les conventions collectives comportant uniquement des différences salariales se résorbant partiellement ou totalement pendant la durée de la convention;
- « Aucune disparité » : catégorie constituée des conventions collectives n'affichant aucune disparité sur une des matières mentionnées dans la loi.

En plus de ces regroupements, les résultats sont souvent présentés en additionnant les données sur les « disparités salariales permanentes » à celles sur les « autres disparités » parce que ces dernières, à l'instar des « disparités salariales permanentes », prévalent toujours pendant toute la durée des conventions collectives où elles sont observées.

Pour faciliter la compréhension des termes utilisés dans ce chapitre, le lecteur peut consulter le lexique qui apparaît à l'annexe IV. Il faut également garder à l'esprit que la démarche vise les deux objectifs suivants :

- observer les effets des dispositions législatives sur les disparités de traitement en comparant une cohorte de conventions collectives actives en février 2000 et renouvelées avec celles qui les ont remplacées, à savoir leurs remplaçantes après février 2000;

12. Même si les degrés de précision recherchés pour les estimés lors de la détermination des tailles d'échantillon étaient de 3 %, ceux-ci peuvent s'avérer différents, après coup, si les pourcentages finalement observés de conventions ayant des disparités divergent de ceux qui ont servi d'hypothèses au calcul des tailles d'échantillon. Ce sont ces degrés de précision « a posteriori » que fournit le tableau 1, en annexe III.
13. Les conventions comportant au moins une forme de disparité autre que salariale accompagnée d'une disparité salariale (permanente ou temporaire) ne représentent que 4 % de toutes les conventions ayant au moins une disparité de traitement.

- apprécier la présence des disparités de traitement dans l'ensemble des conventions collectives entrées en vigueur après février 2000.

La comparaison des conventions actives en février 2000 avec leurs remplaçantes

Le tableau 6 permet de comparer la présence des disparités de traitement dans les conventions collectives actives en février 2000 qui ont fait l'objet d'un renouvellement et dans celles qui leur ont succédé à compter de mars 2000. Parmi les conventions actives en février 2000, 6,2 % montrent une disparité salariale permanente, 4,4 % comportent un type de disparité autre que salariale et 3,3 % ont une disparité salariale temporaire. Près de 11 % des conventions actives en février 2000 présentent donc des disparités de traitement autres que des disparités salariales temporaires. À partir de mars 2000, les disparités salariales permanentes et les autres disparités sont presque aussi présentes, se retrouvant encore dans 9,2 % des conventions collectives. Par contre, l'incidence des disparités salariales temporaires s'accentue de façon marquée dans les conventions entrées en vigueur après février 2000, la proportion des conventions qui en contiennent augmentant de 3,3 à 7,8 %.

Quand on ne considère que le secteur de l'alimentation, on observe qu'en février 2000, près de 17 % des conventions de ce secteur comportent des disparités salariales permanentes (13,6 %) ou des disparités de traitement autres que salariales (3,2 %). La situation se répète après février 2000. Leurs remplaçantes affichent ces mêmes disparités de traitement dans une proportion de près de 18 %, ce pourcentage dépassant de façon significative celui correspondant de tous les autres secteurs d'activité. De plus, tant pour les conventions actives à la fin de février 2000 que pour leurs remplaçantes, le secteur de l'alimentation regroupe la plus grande proportion de conventions contenant des disparités salariales permanentes. Quant aux disparités salariales temporaires, les conventions de la génération suivante sont trois fois plus nombreuses à en contenir; elles passent en effet de 3,2 à 10,4 % de l'ensemble des conventions collectives de ce secteur.

À l'instar du secteur de l'alimentation, le secteur manufacturier montre, en février 2000, un fort pourcentage de conventions collectives ayant des disparités salariales permanentes ou des disparités autres que salariales, soit 12,2 %. Le pourcentage de conventions contenant de telles disparités de traitement passe à 8,1 % dans la génération suivante. Toutefois, étant donné que la diminution de 4,1 points est inférieure à la somme des degrés de précision de ces deux estimés (4,8 points), on ne peut affirmer que la situation s'améliore de façon significative. Quant au nombre de conventions avec des disparités salariales temporaires, il double d'une période à l'autre (de 13 à 27).

Dans le secteur municipal, on constate que le nombre de conventions comportant des disparités salariales permanentes et des disparités autres que salariales a diminué de moitié d'une génération à l'autre, passant de 4 à 2. Toutefois, la présence des disparités salariales temporaires ne change pas de façon significative, le nombre de conventions en affichant n'augmentant que de 5 à 6.

Tableau 6

CONVENTIONS COLLECTIVES RENOUVELÉES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ACTIVES EN FÉVRIER 2000 ET LEURS REMPLAÇANTES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES TYPES DE DISPARITÉS

Secteurs d'activité	Types de disparités	Nombre		%	
		Actives en février 2000 et renouvelées	Remplaçantes après février 2000	Actives en février 2000 et renouvelées	Remplaçantes après février 2000
Alimentation	Disparités salariales permanentes	20	18	13,6	12,0
	Autres disparités	5	8	3,2	5,6
	Sous-total	***25***	***26***	***16,8***	***17,6***
	Disparités salariales temporaires	5	15	3,2	10,4
	Aucune disparité	119	107	80,0	72,0
	Ensemble	***149***	***149***	***100,0***	***100,0***
Manufacturier	Disparités salariales permanentes	21	18	5,9	5,0
	Autres disparités	22	11	6,3	3,2
	Sous-total	***43***	***29***	***12,2***	***8,1***
	Disparités salariales temporaires	13	27	3,6	7,7
	Aucune disparité	300	300	84,2	84,2
	Ensemble	***356***	***356***	***100,0***	***100,0***
Municipal	Disparités salariales permanentes	2	1	4,4	2,2
	Autres disparités	2	1	4,4	2,2
	Sous-total	***4***	***2***	***8,9***	***4,4***
	Disparités salariales temporaires	5	6	11,1	13,3
	Aucune disparité	38	39	80,0	82,2
	Ensemble	***48***	***48***	***100,0***	***100,0***
Autres	Disparités salariales permanentes	12	10	3,6	3,0
	Autres disparités	10	14	3,0	4,2
	Sous-total	***22***	***24***	***6,7***	***7,3***
	Disparités salariales temporaires	6	20	1,8	6,1
	Aucune disparité	307	290	91,5	86,7
	Ensemble	***335***	***335***	***100,0***	***100,0***
Total	Disparités salariales permanentes	55	47	6,2	5,3
	Autres disparités	40	35	4,4	3,9
	Sous-total	***95***	***82***	***10,7***	***9,2***
	Disparités salariales temporaires	29	69	3,3	7,8
	Aucune disparité	764	737	86,0	83,0
	Ensemble	***888***	***888***	***100,0***	***100,0***

En février 2000, le secteur «autres » compte 6,7 % de conventions collectives ayant des disparités salariales permanentes ou d'autres types de disparités que salariales. Cette proportion est nettement plus faible que celles observées, à ce moment-là, dans le secteur de l'alimentation (16,8 %) et dans le secteur manufacturier (12,2 %). Toutefois, à l'instar de ces deux secteurs, l'importance de ces types de disparités ne change pas de façon significative dans les conventions entrées en vigueur après février 2000 (7,3 %). Par contre, les disparités salariales temporaires sont beaucoup plus présentes depuis mars 2000. Le nombre de conventions en affichant fait plus que tripler (de 6 à 20).

Comme le montre le tableau suivant, les disparités autres que salariales se manifestent essentiellement dans les congés annuels. Parmi les conventions collectives actives en février 2000 qui en affichaient, celles présentant des disparités en matière de congés annuels représentaient près de 80 % des cas.

Chez leurs remplaçantes, ce pourcentage diminue, mais il demeure élevé à 70 %. Les disparités en matière de jours fériés, chômés et payés sont beaucoup moins fréquentes, mais elles prennent néanmoins plus d'importance dans les conventions collectives remplaçantes.

Tableau 7
CONVENTIONS COLLECTIVES RENOUVELÉES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ACTIVES EN FÉVRIER 2000 ET LEURS REMPLAÇANTES SELON LES TYPES DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT AUTRES QUE SALARIALES

Types de disparités	Actives en février 2000 et renouvelées		Remplaçantes après février 2000	
	Nombre	%	Nombre	%
Congés annuels	31	78,6	24	69,9
Jours fériés, chômés et payés	1	3,0	5	13,8
Cessation d'emploi	2	5,1	2	5,8
Durée du travail	2	5,1	2	5,8
Uniformes	2	4,1	2	4,6
Congés annuels et jours fériés, chômés et payés	2	4,1	0	0,0
Total	40	100	35	100

La situation des conventions collectives entrées en vigueur après février 2000

Tel que le révèle le tableau 8, 6,1 % de l'ensemble des conventions collectives entrées en vigueur depuis mars 2000 comportent des disparités salariales permanentes ou des disparités autres que salariales. Une proportion presque équivalente, soit 5,7 %, montre des disparités salariales temporaires.

L'alimentation se démarque nettement de tous les autres secteurs d'activité par le pourcentage élevé de conventions collectives qui affichent des disparités salariales permanentes (8,6 %) ou des disparités autres que salariales (5,6 %). Par contre, les disparités salariales temporaires y sont moins présentes que dans les secteurs manufacturier et municipal.

Les conventions collectives du secteur manufacturier affichent encore, dans une proportion semblable à la moyenne, des disparités salariales permanentes et des disparités autres que salariales. Ces deux types de disparités s'observent toujours dans 6,4 % des conventions de ce secteur. Les disparités salariales temporaires sont également bien présentes (8,1 % des conventions).

Le secteur municipal compte 11,1 % de conventions collectives ayant des disparités salariales temporaires, soit une des plus fortes proportions avec le secteur manufacturier (8,1 %). Par contre, les disparités salariales permanentes et les disparités autres que salariales ont presque disparu du secteur municipal. Il ne reste que deux conventions contenant l'une ou l'autre de ces formes de disparités de traitement.

Tableau 8

CONVENTIONS COLLECTIVES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ENTRÉES EN VIGUEUR APRÈS FÉVRIER 2000 SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES TYPES DE DISPARITÉS

Secteurs d'activité	Types de disparités	Nombre	%
Alimentation	Disparités salariales permanentes	27	8,6
	Autres disparités	18	5,6
	Sous-total	*46*	*14,2*
	Disparités salariales temporaires	17	5,2
	Aucune disparité	258	80,6
	Ensemble	*320*	*100*
Manufacturier	Disparités salariales permanentes	25	3,8
	Autres disparités	17	2,6
	Sous-total	*42*	*6,4*
	Disparités salariales temporaires	53	8,1
	Aucune disparité	564	85,5
	Ensemble	*660*	*100*
Municipal	Disparités salariales permanentes	1	1,1
	Autres disparités	1	1,1
	Sous-total	*2*	*2,2*
	Disparités salariales temporaires	11	11,1
	Aucune disparité	83	86,6
	Ensemble	*96*	*100*
Autres	Disparités salariales permanentes	13	1,2
	Autres disparités	27	2,5
	Sous-total	*40*	*3,7*
	Disparités salariales temporaires	42	3,9
	Aucune disparité	984	92,3
	Ensemble	*1 066*	*100*
Total	Disparités salariales permanentes	67	3,1
	Autres disparités	63	2,9
	Sous-total	*130*	*6,1*
	Disparités salariales temporaires	122	5,7
	Aucune disparité	1 890	88,2
	Ensemble	*2 142*	*100*

Le secteur « autres » et le secteur municipal sont ceux qui comptent les plus faibles pourcentages de conventions collectives ayant des disparités salariales permanentes, soit respectivement 1,2 et 1,1 %. C'est également dans le secteur «autres » où se trouve l'une des deux plus faibles proportions de conventions affichant des disparités salariales temporaires, soit 3,9 %.

Quand on ne considère que les disparités de traitement au regard des matières autres que le salaire, on constate, comme l'indique le tableau 9, que les congés annuels se retrouvent dans près de 80 % des conventions collectives qui contiennent ces types de disparités. Avec 11 % des conventions, les jours fériés, chômés et payés constituent la deuxième forme la plus importante de ces autres disparités de traitement dans les conventions entrées en vigueur depuis le 1er mars 2000.

Tableau 9
CONVENTIONS COLLECTIVES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ENTRÉES EN VIGUEUR APRÈS FÉVRIER 2000 SELON LES TYPES DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT AUTRES QUE SALARIALES

Types de disparités	Nombre	%
Congés annuels	49	78,2
Jours fériés, chômés et payés	7	10,9
Cessation d'emploi	2	3,2
Durée du travail	2	3,2
Uniformes	2	2,6
Congés annuels; Durée du travail	1	2,0
Total	**63**	**100**

Le secteur de l'alimentation : une situation particulière

Au cours de l'analyse des conventions collectives, certaines clauses salariales particulières ont été relevées, essentiellement dans le secteur de l'alimentation. Il existe plusieurs conventions où les augmentations salariales, différentes de celles dues à la progression à l'intérieur de l'échelle, sont accordées aux salariés hors échelle seulement (parfois près de 50 % des employés) ou à ces derniers et à ceux au maximum de l'échelle. Dans d'autres cas, les clauses salariales mentionnent l'existence d'employés hors échelle et prévoient leur augmentation de salaire, mais sans préciser leur statut ou leur nom. Dans ces exemples, les augmentations salariales, calculées en pourcentage, accentuent les écarts salariaux entre les salariés hors échelle et ceux situés au maximum de l'échelle.

Ces clauses ne correspondent pas à une disparité de traitement au sens de la loi, puisqu'elles ne font pas explicitement référence à une date d'embauche. Toutefois, leur fréquence élevée nous a amenés à les relever et à les qualifier d'écarts salariaux. Un écart salarial est considéré comme temporaire si la différence entre le taux maximum d'une classe d'emploi et le taux du salarié hors échelle se résorbe pendant la durée de la convention collective et il est qualifié de permanent si cette différence salariale se maintient ou augmente pendant cette période.

Dans les études effectuées par le ministère du Travail en 1999, le secteur de l'alimentation avait été identifié comme un de ceux où l'incidence de conventions collectives avec des disparités salariales[14] était élevée. Ses représentants l'ont d'ailleurs reconnu en commission parlementaire : « Parmi les commerces syndiqués, 82,4 % des conventions collectives contiennent une clause de disparités. »[15] Il se peut bien qu'une partie des écarts salariaux observés soient des disparités salariales, c'est-à-dire

14. Ministère du Travail, *Les clauses « orphelin » : Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail - magasins d'alimentation*, Québec, ministère du Travail, 10 septembre 1999, p. 19.
15. Conseil canadien de la distribution alimentaire et Association des détaillants en alimentation du Québec, *Position de la distribution alimentaire au Québec sur le projet de loi 67 intitulé Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*, Montréal, 14 septembre 1999, p. 2.

des différences liées à une date d'embauche. Cependant, comme les informations contenues dans les conventions collectives sont limitées, nous n'avons pu porter un tel jugement.

À la fin de février 2000, 45 % des conventions collectives de ce secteur montrent des écarts salariaux permanents et 5 %, des écarts salariaux temporaires. Bien qu'un peu moins présents dans les conventions collectives de la génération suivante, des écarts se retrouvent encore dans plus de 40 % d'entre elles. Les écarts salariaux permanents sont trois fois moins importants (15 % au lieu de 45 % précédemment), mais le terrain occupé par les écarts salariaux temporaires passe de 5 à 27 %.

Tableau 10
CONVENTIONS COLLECTIVES RENOUVELÉES DE 50 SALARIÉS ET PLUS DU SECTEUR DE L'ALIMENTATION ACTIVES EN FÉVRIER 2000 ET LEURS REMPLAÇANTES SELON LES TYPES DE DISPARITÉS

Types de disparités	Nombre		%	
	Actives en février 2000 et renouvelées	Remplaçantes après février 2000	Actives en février 2000 et renouvelées	Remplaçantes après février 2000
Disparités salariales permanentes	20	18	13,6	12,0
Autres disparités	5	8	3,2	5,6
Sous-total	***25***	***26***	***16,8***	***17,6***
Disparités salariales temporaires	5	15	3,2	10,4
Aucune disparité	45	44	30,4	29,6
Écarts salariaux permanents	67	23	44,8	15,2
Écarts salariaux temporaires	7	41	4,8	27,2
Ensemble	**149**	**149**	**100**	**100**

Les écarts salariaux sont toujours très présents dans les conventions collectives qui sont entrées en vigueur depuis mars 2000 dans le secteur de l'alimentation. En effet, les résultats du tableau 11 montrent que plus de 20 % d'entre elles comprennent des écarts qui ne se résorbent pas pendant la durée de la convention. Les écarts salariaux temporaires, là où la différence salariale s'amenuise, se retrouvent encore dans près de 30 % des conventions.

Tableau 11
CONVENTIONS COLLECTIVES DU SECTEUR DE L'ALIMENTATION DE 50 SALARIÉS ET PLUS ENTRÉES EN VIGUEUR APRÈS FÉVRIER 2000 SELON LES TYPES DE DISPARITÉS

Types de disparités	Nombre	%
Disparités salariales permanentes	27	8,6
Autres disparités	18	5,6
Sous-total	***46***	***14,2***
Disparités salariales temporaires	17	5,2
Aucune disparité	96	30,1
Écarts salariaux permanents	68	21,2
Écarts salariaux temporaires	94	29,4
Ensemble	**320**	**100**

IV. Les résultats de l'analyse des plaintes reçues à la Commission des normes du travail

Depuis l'entrée en vigueur de la section VII.1 du chapitre IV de la LNT le 1er janvier 2000, la Commission des normes du travail a reçu, en date du 1er mars 2004, un nombre total de 23 plaintes à l'encontre de disparités de traitement. Ces plaintes ont impliqué directement ou indirectement 1071 salariés et visaient 20 employeurs.

Chez les employeurs ayant fait l'objet d'une ou plusieurs plaintes, nous pouvons recenser 15 plaintes à l'encontre d'entreprises œuvrant dans le secteur privé, deux plaintes visant des organisations du secteur public, deux des organisations du secteur parapublic (santé et services sociaux) et quatre, des organisations du secteur municipal. Les plaintes issues du secteur privé se distribuent selon une variété de secteurs d'activité sans qu'une prédominance particulière puisse être constatée.

Tableau 12

NOMBRE DE PLAINTES POUR DISPARITÉS DE TRAITEMENT REÇUES À LA CNT ET NOMBRE DE SALARIÉS VISÉS PAR CES PLAINTES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Secteurs d'activité	Nombre de plaintes	Nombre de salariés[1]		
		Assujettis à un contrat individuel	Assujettis à une convention	Total
Alimentation (détail)	0	0	0	0
Manufacturier	5	0	904	904
Municipal	4	0	9	9
Autres	14	7	151	158
Transports et entreposage	1	0	2	2
Hébergement et restauration	2	2	0	2
Commerces de gros	3	2	37	39
Services aux entreprises	2	2	0	2
Services de santé et services sociaux	3	1	88	89
Services gouvernementaux (secteur public)	2	0	2	2
Autres services	1	0	22	22
Total	**23**	**7**	**1064**	**1071**

1 Le nombre de salariés visés comprend, outre les plaignants, les salariés ayant fait l'objet d'une vérification dans le cadre d'une enquête élargie menée par la CNT.

Sur le total de 23 plaintes, 17 étaient de nature individuelle, c'est-à-dire déposées par un seul salarié et six étaient des plaintes collectives, déposées par plusieurs salariés d'une même entreprise. Ce dernier type de plainte impliquait des groupes allant de deux à 351 salariés répartis au sein d'une organisation municipale et de quatre organisations privées issues de l'industrie manufacturière, du commerce de gros, du transport et de l'entreposage et des autres services.

Par ailleurs, deux plaintes individuelles ont été à l'origine d'une enquête élargie menée par la CNT. Ces plaintes, déposées à l'encontre d'organisations parapubliques du domaine de la santé et des services sociaux, ont mené à une telle enquête, impliquant ainsi 88 salariés. Il en fut de même pour une entreprise privée du secteur manufacturier où, consécutivement à une plainte collective déposée par 92 salariés, les conditions de travail de l'ensemble des 550 salariés de l'entreprise ont été vérifiées dans le cadre d'une enquête élargie.

Finalement, notons que parmi les 1 071 salariés ayant déposé ou ayant été parties à une plainte pour disparités de traitement, seulement sept d'entre eux n'étaient pas couverts par une convention collective. De ce groupe, tous les salariés provenaient d'entreprises du secteur privé, mais évoluant dans des champs d'activité variés.

Les plaintes non fondées

À la suite des enquêtes menées par les directions régionales de la CNT, la majorité des plaintes déposées pour disparités de traitement, en l'occurrence 18 sur 23, se sont avérées non fondées et ont été conséquemment fermées. Hormis deux plaintes rejetées parce qu'elles ne concernaient pas une matière visée par une norme du travail (chapitre IV, section I à VI et VII de la LNT), les autres motifs de rejet furent de deux ordres :

- la plainte n'était pas admissible en vertu des dispositions transitoires de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement.*

- la disparité invoquée au sein de la plainte ne reposait pas exclusivement sur la date d'embauche (art. 87.1 de la LNT).

En ce qui a trait au premier motif de rejet, rappelons que la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement* prévoyait une période de transition destinée à permettre une adaptation progressive des politiques et des pratiques en matière de conditions de travail. Cette loi prévoyait aussi certaines règles d'application relatives à l'interdiction des clauses de disparités de traitement, dont des dates de prise d'effet qui variaient selon qu'il s'agissait de conventions collectives de travail, de contrats individuels de travail, d'autres ententes relatives à des conditions de travail ou de décrets de convention collective.

- *Plaintes rejetées en raison des dispositions transitoires de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*

Trois plaintes touchant un total de huit salariés ont été rejetées en raison de l'article 5 de la loi :

> *5. Dans le cas d'une convention collective au sens du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) ou d'une sentence arbitrale qui en tient lieu, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes*

> *du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter de la date de l'entrée en vigueur, postérieure au 29 février 2000, d'une première convention collective pour un groupe de salariés visé par une accréditation, d'une nouvelle convention collective ou d'une sentence arbitrale qui en tient lieu.*

Dans les trois cas répertoriés, la date d'entrée en vigueur de la convention collective qui régissait les plaignants était antérieure au 1er mars 2000. Les plaintes rejetées sur la base de ce motif concernaient trois organisations municipales.

Par ailleurs, deux plaintes, provenant de deux salariés non syndiqués assujettis à un contrat individuel de travail auprès d'une entreprise de placement de personnel, ont été rejetées en raison d'une deuxième disposition transitoire prévue à l'article 6 de la loi :

> *6. Dans le cas d'une convention au sens de la Loi sur les normes du travail, autre que celles visées par l'article 5 de la présente loi, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi a effet à compter du 1er juillet 2000, sauf si cette convention lie un salarié faisant partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail et pour lequel une première convention collective au sens de ce code n'a pas été conclue et n'est pas alors en vigueur; dans ce dernier cas, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter de la date de l'entrée en vigueur de cette première convention collective ou de la sentence arbitrale qui en tient lieu.*

Ces deux plaintes ont été respectivement déposées les 13 et 15 mars 2000 alors que, pour les salariés qui n'étaient pas assujettis à une convention collective, les dispositions de la LNT concernant les disparités de traitement ne prenaient effet que le 1er juillet 2000.

- *Plaintes rejetées au motif que les disparités ne reposaient pas uniquement sur la date d'embauche*

D'autre part, 11 plaintes ont été déclarées non fondées puisque les disparités de traitement qu'on y invoquait ne reposaient pas uniquement sur la date d'embauche du salarié (article 87.1 de la LNT).

> *87.1 Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail,*

uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement.

Les dispositions de cet article ont donc justifié le rejet de plaintes visant un total de neuf employeurs, dont sept du secteur privé (trois syndiqués, quatre non syndiqués), une municipalité (syndiqué) et une organisation du secteur public (syndiqué). Dans les cas relevés, les employeurs fixaient essentiellement les conditions de travail des salariés sur la base de l'un ou l'autre des critères suivants : le rendement, l'expérience, les fonctions rattachées au poste, les qualifications ainsi que l'ancienneté.

Finalement, les deux plaintes qui ont été déclarées non fondées, pour le motif qu'elles ne concernaient pas une matière visée par une norme du travail (chapitre IV, sections I à VI et VII de la LNT), touchaient un organisme public et une entreprise privée.

Le tableau suivant présente, de manière schématique, les motifs de rejet des plaintes reçues par la CNT entre le 1er janvier 2000 et le 1er mars 2004.

Tableau 13
NOMBRE DE PLAINTES NON FONDÉES SELON LES MOTIFS DE REJET

Motifs de rejet	Nombre de plaintes
La date d'entrée en vigueur de la convention collective qui régissait les plaignants était antérieure au 29 février 2000 (art. 5 de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparité de traitement*).	3
Salariés assujettis à des contrats individuels de travail ayant soumis leurs plaintes avant le 1er juillet 2000 (art.6 de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparité de traitement*).	2
Les disparités de traitement invoquées dans les plaintes ne reposaient pas uniquement sur la date d'embauche (art. 87.1 de la LNT).	11
Les motifs invoqués au sein des plaintes ne concernaient pas une matière visée par l'interdiction d'une disparité de traitement (chapitre IV, section I à VI et VII de la LNT).	2
Total	**18**

Les plaintes fondées

Le 24 août et le 4 décembre 2000, deux plaintes pour disparités de traitement ont été déposées par des salariés à l'emploi de centres de réadaptation. Dès réception de la première plainte, il était évident aux yeux de la CNT que la problématique de disparités de traitement en cause concernait non

seulement le salarié œuvrant auprès du centre de réadaptation faisant directement l'objet de la plainte, mais également l'ensemble des mécaniciens en orthèses-prothèses travaillant dans les 33 centres de réadaptation du Québec. En effet, bien que tous les mécaniciens en orthèses-prothèses effectuaient exactement le même type de travail, ceux-ci étaient assujettis, dans leur convention collective, à deux échelles salariales: une échelle prévoyant un taux de salaire plus élevé pour ceux qui étaient couverts, au 25 mars 1980, par la lettre d'entente concernant la rémunération de certains mécaniciens en orthèses-prothèses ou ceux qui étaient à l'emploi de l'établissement le 20 mars 1987, ainsi qu'une échelle prévoyant une rémunération inférieure pour ceux embauchés après le 20 mars 1987. L'enquête élargie de la CNT a donc permis de constater qu'au sein de 24 établissements de réadaptation, 88 salariés mécaniciens en orthèses-prothèses étaient victimes de disparité salariale. Ces disparités de traitement avaient par ailleurs été maintenues dans la convention collective signée le 22 juin 2000.

À la suite de l'intervention de la CNT, notamment auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux, tous les établissements visés ont procédé aux correctifs appropriés et ont révisé leurs politiques salariales de manière à les rendre conformes aux prescriptions de la loi. Les situations de disparités furent corrigées par tous les établissements visés en date du 30 juillet 2002.

- *Plaintes fondées ayant été transmises à la Direction des affaires juridiques*

Trois plaintes pour disparités de traitement ont été transférées à la Direction des affaires juridiques de la CNT depuis le 1er janvier 2000.

La première de ces trois plaintes a fait l'objet d'un désistement de la part des salariés. Elle avait été déposée en septembre 2000 par le président du syndicat représentant les salariés d'une entreprise manufacturière de l'industrie du textile et ce, pour le bénéfice de 351 travailleurs de l'établissement. Dans ce dossier, des salariés recevaient, depuis le 29 septembre 1988, une prime de 0,31$ pour travailler sur un horaire de 12 heures par jour, alors que d'autres salariés travaillant sur le même horaire et exerçant les mêmes tâches, mais embauchés après le 29 septembre 1988, ne la recevaient pas.

La seconde plainte fondée ayant été transmise à la Direction des affaires juridiques était une plainte collective déposée en 2001 par 37 salariés syndiqués d'une entreprise privée de commerce de gros. Cette plainte portait sur des bonis de Noël et de vacances. Il appert que tous les salariés embauchés après le 27 juillet 1998 n'avaient pas droit à ces bonis. Le litige a été résolu à la suite du paiement par l'employeur des sommes dues. Les modifications appropriées ont également été apportées à la convention collective.

Quant à la troisième plainte, elle était toujours en traitement en date du 1er mars 2004. Il s'agit d'une plainte collective déposée en octobre 2002 par 22 salariés syndiqués d'une entreprise du secteur privé. Selon la CNT, la convention collective signée en juillet 2002 par le syndicat auquel appartiennent les plaignants contiendrait effectivement des dispositions qui auraient pour effet d'accorder des conditions de travail moins avantageuses que celles accordées à d'autres salariés

effectuant les mêmes tâches dans le même établissement et ce, uniquement en fonction de la date d'embauche. En effet, une lettre d'entente annexée à une convention collective antérieure, en l'occurrence celle de 1991-1994, prévoyait l'établissement de deux échelles de salaire accordant des salaires plus élevés à un groupe de salariés inscrits sur une liste particulière. Cette liste exclusive, mise en vigueur à la signature de la convention 1991-1994, est demeurée inchangée pour les périodes des conventions collectives suivantes et, conformément aux termes de la lettre d'entente, aucun nouveau salarié n'a pu s'y ajouter. Dans ce contexte, la CNT considère que la date de signature de cette convention (1991-1994) constitue le critère discriminant et unique visant à déterminer l'appartenance ou non à la liste et, conséquemment, l'échelle de salaire à laquelle le salarié appartient.

Conclusion

Les observations

Comme le démontre le tableau 6, la comparaison des conventions collectives actives en février 2000 avec celles qui leur ont succédé permet de constater que la présence des disparités salariales permanentes et des disparités autres que salariales ne s'est pas atténuée de façon significative d'une génération à l'autre, passant de 10,7 à 9,2 %. Ces deux formes de disparités de traitement demeurent bien présentes dans tous les secteurs d'activité, sauf dans le secteur municipal où elles reculent de façon significative (de 8,9 à 4,4 %).

Au cours de ces deux périodes, le secteur de l'alimentation de détail compte, de façon marquée, la proportion la plus élevée de conventions collectives ayant des disparités salariales permanentes. Quant aux disparités salariales temporaires, elles sont en nette progression dans tous les secteurs d'activité, sauf dans le secteur municipal. Dans l'ensemble des secteurs, 7,8 % des conventions remplaçantes présentent des disparités salariales temporaires par rapport à 3,3 % des conventions en vigueur à la fin de février 2000. Parmi les disparités autres que salariales présentées au tableau 7, les congés annuels payés représentent la forme la plus courante, tant dans les conventions actives en février 2000 (79 %) que dans celles qui leur ont succédé (70 %).

Le tableau 8 révèle que l'ensemble des conventions collectives entrées en vigueur depuis mars 2000 continuent d'afficher des disparités de traitement dans des pourcentages appréciables. Un peu plus de 6 % des conventions contiennent des clauses exprimant des disparités salariales permanentes ou des disparités autres que salariales. C'est dans le secteur de l'alimentation où on observe la plus forte incidence de conventions collectives comportant des disparités salariales permanentes (8,6 %) ou des disparités autres que salariales (5,6 %). Par ailleurs, les disparités salariales temporaires représentent près de la moitié de l'ensemble des disparités de traitement et elles se retrouvent majoritairement dans les secteurs manufacturier et municipal. Par ailleurs, le tableau 9 indique que les congés annuels payés constituent encore la principale composante des disparités autres que salariales (78 % des cas).

Le secteur de l'alimentation se distingue des autres secteurs par l'existence d'écarts salariaux, c'est-à-dire des différences salariales qui ne sont pas clairement reliées à une date d'embauche. Les écarts salariaux permanents diminuent de façon marquée en passant des conventions actives en février 2000 (45 %) à celles qui les ont remplacées (15 %). Inversement, les écarts salariaux temporaires se font beaucoup plus présents : de 5 à 27 % des conventions collectives. L'ensemble des conventions collectives entrées en vigueur après février 2000 affichent, dans des proportions importantes, des écarts salariaux permanents (21,2 %) et temporaires (29,4 %).

L'examen des 23 plaintes pour disparités de traitement reçues à la CNT aura par ailleurs permis d'en savoir davantage sur les caractéristiques des salariés et des employeurs concernés. Cet exercice aura également permis de cerner les motifs qui, selon le cas, ont amené la CNT à faire droit à ces plaintes ou à les rejeter. Par ailleurs, force est de constater le faible volume de plaintes engendré par les

dispositions visant les disparités de traitement et la multiplicité des secteurs d'activité dont ces plaintes sont issues. Nous pouvons aussi observer une proportion élevée de plaintes ayant été déclarées non fondées, parce que les disparités de traitement invoquées par les salariés ne reposaient pas uniquement sur leur date d'embauche. Notons également que les cinq plaintes fondées provenaient de milieux couverts par des conventions collectives. Pour donner une certaine perspective à ce résultat, mentionnons que, pendant la période plus courte de 2000-2001 à 2002-2003, la CNT a reçu un peu plus de 88 000 plaintes pécuniaires, pour pratique interdite ou pour congédiement sans cause juste et suffisante et que, parmi les 87 000 qu'elle a traitées, 5 % seulement ont été jugées irrecevables.

Les recommandations

Sur la base de ces observations, il semble que les dispositions introduites dans la LNT en 1999 n'aient pas réussi à inciter suffisamment les acteurs sur le marché du travail, à tout le moins ceux des milieux de travail syndiqués, à ne plus recourir aux disparités de traitement.

Recommandations

1° Que les dispositions introduites dans la *Loi sur les normes du travail* en 1999 et interdisant les disparités de traitement soient maintenues.

2° Que le ministre du Travail confie à la Commission des normes du travail le mandat d'établir et de réaliser un plan d'action concernant les disparités de traitement. De façon plus précise, ce plan d'action devra prévoir les éléments suivants :

- la mise en œuvre d'un programme de prévention comprenant, notamment, la tenue d'activités de sensibilisation et d'information auprès des employeurs et des syndicats;

- la mise en œuvre d'un programme visant à consolider l'application des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, notamment dans le secteur de l'alimentation de détail, par la réalisation d'activités de surveillance au sein des entreprises où des contrats collectifs de travail non conformes aux prescriptions de la Loi auront été identifiés et, le cas échéant, par le recours aux moyens nécessaires pour amener les entreprises fautives à redresser complètement leur situation;

- la présentation, en décembre 2008, d'un rapport au ministre du Travail faisant état des résultats découlant des activités prévues au plan d'action de la Commission.

Bibliographie

VOLUMES ET REVUES

BEAUDET, Rock R., *Les clauses « orphelins » dans le secteur municipal*, Montréal, 24 février 1998, 18 p.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Les normes du travail en matière de disparités de traitement*, Québec, Commission des normes du travail, mai 2000, 15 p.

CONSEIL CANADIEN DE LA DISTRIBUTION ALIMENTAIRE ET ASSOCIATION DES DÉTAILLANTS EN ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Position de la distribution alimentaire au Québec sur le projet de loi 67 intitulé Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*, Montréal, 14 septembre 1999, 46 p.

COUTU, Michel, « Les clauses dites « orphelins » et la notion de discrimination dans la Charte des droits et libertés de la personne », *Relations industrielles*, vol. 55, n° 2, printemps 2000, p. 308-331.

FORCE JEUNESSE, *Les clauses « orphelin » contenues dans les conventions collectives déposées en 2001*, Montréal, Force Jeunesse, septembre 2002, 10 p.

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement, L.Q. 1999, c. 85, 5 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, *La rémunération à double palier dans les conventions collectives au Québec : Évolution de la situation entre 1991 et 1997*, Québec, ministère du Travail, 15 mai 1998, 10 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Les clauses « orphelin » : Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail - magasins d'alimentation*, Québec, ministère du Travail, 10 septembre 1998, 25 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Vers une équité intergénérationnelle : Document de réflexion sur les clauses « orphelin » dans les conventions collectives*, Québec, ministère du Travail, 11 juin 1998, 14 p.

PELLETIER, Normand, *Clauses de disparité de traitement, Étude d'impact*, Québec, ministère du Travail, 10 septembre 1999, 32 p.

PES, Johanne et Anne-Marie Blanchet, « La rémunération à double ou à multiples paliers dans les conventions collectives en vigueur au Québec », *Le marché du travail*, vol. 9, nº 3, mars 1998, p. 79-89.

TURCOT, Yves, « La rémunération à double palier dans les conventions collectives au Québec : Évolution de la situation entre 1985 et 1990 », *Le marché du travail*, vol. 13, nº 11, novembre 1992, p. 9-10 et p. 78-86.

SENTENCES ARBITRALES

Dontigny et al. c. Emballage St-Jean Ltée, Jean-Guy Clément, T.A. 2002-5667, 2004-01-23.

Le syndicat national de l'industrie de la chaux de Limeridge (C.S.D.) et Graymont (QC) inc. (usine de Marbleton), [2003] R.J.D.T. 910 (T.A.).

L'Union des salariés du transport local et industries diverses, section locale 931 (I.B.T.) c. La Compagnie de la Baie d'Hudson, François Hamelin, T.A. 2002-6776, 2004-03-03.

Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Gouvernement du Québec, Ministre de la Sécurité publique, Gilles Desnoyers, T.A. 2001-7309, 2003-06-23.

Syndicat national catholique des employés municipaux des Trois-Rivières, section des services extérieurs c. Ville de Trois-Rivières, Marc Gravel, T.A. 2002-2859, 2003-12-05.

ANNEXE I

LES SENTENCES ARBITRALES TRAITANT DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT

Cinq sentences arbitrales ont été rendues sur le sujet des disparités de traitement entre le moment de l'entrée en vigueur de la loi en 2000 et le 20 mai 2004 (dernière date où nous avons effectué une recherche). Trois de ces décisions ont été rendues dans le secteur privé, une dans le secteur municipal et une dernière dans la fonction publique québécoise. Dans quatre de ces décisions, l'arbitre a rejeté le grief et jugé qu'il n'y avait pas de disparité de traitement. Dans un dernier grief, l'arbitre a conclu à la présence d'une disparité au sens de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

La première décision est datée du 25 février 2003 et a été rendue par M. André Rousseau. Cette décision concernait le Syndicat national de l'industrie de la chaux de Limeridge (CSD) et Graymont Inc. L'arbitre a rejeté le grief. Le Syndicat prétendait que la prime de fidélité (une semaine de paie) accordée à certains employés seulement était une disparité de traitement. L'arbitre a conclu que cette prime ne correspondait à aucune des matières visées à l'article 87 (c'est-à-dire celles visées aux sections I à VI et à la section VII du chapitre IV de la LNT). En effet, comme le gouvernement n'a adopté aucun règlement portant sur les primes et les indemnités comme le prévoyait l'article 86 de la *Loi sur les normes du travail*, il n'existe aucune norme portant sur ce sujet. Enfin, cette prime ne rencontre pas non plus la définition de salaire prévue à cette loi (art. 1, par. 9).

La deuxième décision a été rendue le 23 juin 2003 par M. Gilles Desnoyers et touche le Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Québec. L'arbitre a rejeté le grief. Le Syndicat prétendait que la nouvelle directive concernant l'attribution d'un crédit d'expérience, qui entrait en vigueur en même temps que la nouvelle convention collective le 20 mars 2000, discriminait les employés embauchés après cette date. En vertu de l'ancienne directive, un employé embauché se voyait reconnaître toute expérience pertinente à l'emploi occupé et pouvait donc, dès le début, être intégré à un échelon supérieur de l'échelle de salaire concernée. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle directive, un employé postulant sur un emploi ne peut se voir reconnaître que l'expérience demandée dans l'offre d'emploi. Par exemple, si l'emploi ne demande pas d'expérience, l'employé choisi débutera nécessairement au premier échelon prévu à l'échelle de salaire de la catégorie d'emploi visée, quelle que soit son expérience. L'arbitre a conclu qu'il n'y avait pas de disparité de traitement fondée uniquement sur la date d'embauche puisque cette directive s'applique à tous les employés de la fonction publique lors d'éventuels mouvements de personnel (ex. : reclassement) et ce, peu importe leur date d'embauche.

La troisième décision, datée du 5 décembre 2003, a été rendue par M. Marc Gravel et concernait la Ville de Trois-Rivières et le Syndicat national catholique des employés municipaux des Trois-Rivières, section des services extérieurs. L'arbitre a rejeté le grief. Dans cette cause, le Syndicat prétendait qu'il y avait une disparité dans la clause des vacances. En effet, au jour de la signature de la convention collective, les employés qui avaient droit à plus de 25 jours de vacances, en vertu des droits acquis dans la convention précédente, pouvaient les conserver. Pour tous les autres, la convention prévoit qu'après 15 ans de service, ils auront droit à un maximum de 25 jours de vacances. L'arbitre a conclu qu'il ne s'agissait pas d'une disparité de traitement fondée uniquement sur la date d'embauche car les vacances sont octroyées aux employés sur la base des dates de début de service qui apparaissent à une annexe à la convention, ces dates ayant été négociées entre les parties et ne correspondant pas toujours à la date réelle d'embauche des employés.

La quatrième sentence a été rendue le 23 janvier 2004 par M. Jean-Guy Clément et touchait la compagnie Emballage St-Jean Ltée et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414. L'arbitre a fait droit au grief. La convention prévoit que les employés embauchés après le 1er février 1995 pouvaient être assujettis à un système d'appel. À l'hiver 2003, l'employeur a eu besoin de mettre en place un tel système. Dans le groupe des employés concernés, un seul a été embauché après 1995 et a donc été soumis à ce système d'appel. L'arbitre a conclu qu'il s'agissait d'une disparité de traitement au sens de la loi puisqu'elle touche la norme de la durée du travail et qu'elle est fondée uniquement sur la date d'embauche. Il a décidé que la clause traitant du système d'appel ne s'appliquait plus à l'employé qui a déposé le grief.

Enfin, la dernière sentence impliquait la Compagnie de la Baie d'Hudson et l'Union des salariés du transport local et industries diverses, section locale 931 (I.B.T.) et a été rendue par l'arbitre François Hamelin, le 3 mars 2004. Dans son grief, le syndicat prétend que la Politique de remise sur achats de l'employeur va à l'encontre de l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail*. Cette politique prévoit des pourcentages de remise sur achats allant de 10 à 20 % selon le nombre d'années de service pour les employés embauchés avant le 1er août 2003 et de 10 % seulement pour ceux embauchés après cette date. L'arbitre a rejeté le grief et a conclu que cette politique de remise ne constitue pas une norme du travail visée à l'article 87.1 de la LNT.

Annexe II

La détermination de la population visée

Avant l'application des dispositions de la LNT sur les disparités de traitement, le 29 février 2000, 6 048 conventions collectives étaient actives (n'étaient pas expirées). De ce nombre, 1 165 l'étaient encore le 30 avril 2003. Les 4 883 autres conventions actives en février 2000 ont expiré avant le 1er mai 2003. Parmi ces dernières, plus de la moitié (2 689) ont fait l'objet d'un renouvellement[1]. Les conventions qui leur ont succédé (remplaçantes) se retrouvent parmi la dernière génération[2] des 6 876 conventions qui sont entrées en vigueur après le 20 février 2000. La très vaste majorité d'entre elles (5 987) sont encore actives le 30 avril 2003 et les autres (889) ont expiré une fois de plus sans avoir été remplacées.

Tableau 1
NOMBRE DE CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LEUR MOMENT D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET LEUR STATUT À CERTAINES DATES

Moments d'entrée en vigueur	Renouvelées / remplaçantes	Actives en février 2000	Actives en février 2000 et en avril 2003	Actives en avril 2003	Actives entre février 2000 et avril 2003	TOTAL
Avant 1er mars 2000	Renouvelées	2 689				2 689
	Non renouvelées	2 194	1 165			3 359
	Sous-total	4 883	1 165			6 048
Après 29 février 2000	Remplaçantes			2 459	230	2 689
	Non remplaçantes			3 528	659	4 187
	Sous-total			5 987	889	6 876
TOTAL		4 883	1 165	5 987	889	12 924

Les conventions collectives qui font partie de la population initialement visée sont les 2 689 renouvelées ainsi que les 6 876 remplaçantes et non-remplaçantes qui sont entrées en vigueur après

1. L'identification des conventions qui ont fait l'objet d'un renouvellement a été effectuée sur la base du numéro d'accréditation. Ce dernier est le numéro attribué à une unité de négociation par la Commission des relations du travail (CRT). S'il survient des changements dans la composition de l'unité ou dans l'identification de l'une ou l'autre des parties, il se peut que ce numéro soit modifié. Par conséquent, il est fort probable que, pour un certain nombre de conventions collectives, il n'ait pas été possible d'établir un lien entre deux générations de conventions collectives si, par exemple, le numéro d'accréditation a été changé uniquement parce que le nom d'une des parties a été modifié.
2. Pendant la période de mars 2000 à avril 2003, certaines conventions collectives ont connu plus d'un renouvellement. La comparaison s'effectue alors avec la dernière qui est entrée en vigueur depuis le 1er mars 2000, qu'elle soit active ou expirée le 30 avril 2003.

février 2000. Les conventions collectives actives en février 2000 qui ont expiré depuis, mais qui n'ont pas été renouvelées (2 194), ne font pas partie de la population sous étude. Il en est de même de celles actives en février 2000 et qui le sont encore en avril 2003 (1 165) parce qu'elles n'ont pas été assujetties aux dispositions sur les disparités de traitement applicables en mars 2000.

Le tableau 2 présente la population visée selon les regroupements de secteurs d'activité retenus[3], la taille des unités de négociation et les sous-populations précédemment définies. Presque 60 % des conventions collectives se retrouvent dans les autres secteurs et près du quart, dans le secteur manufacturier. Plus des deux tiers correspondent à des unités de négociation de moins de 50 salariés. Cela est particulièrement vrai pour le secteur municipal où ces dernières représentent un peu plus de 80 % des conventions collectives.

Tableau 2
NOMBRE DE CONVENTIONS COLLECTIVES VISÉES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ, LA TAILLE DES UNITÉS DE NÉGOCIATION ET LES SOUS-POPULATIONS

Secteurs d'activité	Taille des unités	Actives en février 2000 et renouvelées	Entrées en vigueur après février 2000			TOTAL
			Remplaçantes après février 2000	Non-remplaçantes après février 2000	Sous-total	
Alimentation	Moins de 50 salariés	137	121	87	208	345
	50 salariés et plus	149	165	155	320	469
	Sous-total	***286***	***286***	***242***	***528***	***814***
Manufacturier	Moins de 50 salariés	473	435	366	801	1 274
	50 salariés et plus	356	394	266	660	1 016
	Sous-total	***829***	***829***	***632***	***1 461***	***2 290***
Municipal	Moins de 50 salariés	207	206	242	448	655
	50 salariés et plus	48	49	47	96	144
	Sous-total	***255***	***255***	***289***	***544***	***799***
Autres	Moins de 50 salariés	984	958	2 319	3 277	4 261
	50 salariés et plus	335	361	705	1 066	1 401
	Sous-total	***1 319***	***1 319***	***3 024***	***4 343***	***5 662***
Total	Moins de 50 salariés	1 801	1 720	3 014	4 734	6 535
	50 salariés et plus	888	969	1 173	2 142	3 030
	Total	**2 689**	**2 689**	**4 187**	**6 876**	**9 565**

Comme le montre le tableau suivant, la très forte majorité des salariés se retrouvent dans les unités de négociation de 50 salariés et plus. Dans le secteur municipal, ces dernières regroupent près des deux tiers des personnes syndiquées. Dans tous les autres secteurs, les salariés se retrouvent à plus de 80 % dans des unités de négociation de cette taille. C'est dans le secteur manufacturier où les travailleurs se concentrent davantage (86 %) dans les unités de 50 salariés et plus.

3. Ces regroupements, qui correspondent chacun à un ensemble de codes d'activité économique (CAE) de la Classification des activités économiques du Québec de 1984, sont les suivants : « Alimentation » correspond aux « commerces de détail des produits d'alimentation » (CAE 6011 à 6019); « Manufacturier » correspond aux « industries manufacturières » (CAE 1011 à 3999); « Municipal » correspond aux « services des administrations locales » (CAE 8321 à 8375); « Autres » regroupe tous les secteurs autres que les précédents.

Tableau 3

SALARIÉS FAISANT PARTIE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION DE 50 SALARIÉS ET PLUS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES SOUS-POPULATIONS (EN POURCENTAGE)

Secteurs d'activité	Actives en février 2000 et renouvelées	Entrées en vigueur après février 2000			TOTAL
		Remplaçantes après février 2000	Non-remplaçantes après février 2000	Sous-total	
Alimentation	79	84	83	84	82
Manufacturier	85	89	83	87	86
Municipal	64	64	65	65	64
Autres	77	79	87	85	84
Total	**80**	**83**	**86**	**85**	**84**

Annexe III

Les degrés de précision des estimés

Le tableau ci-dessous fournit les degrés de précision des estimés qui sont présentés dans les résultats portant sur l'analyse des conventions collectives. Ces degrés de précision sont calculés sur la base d'un risque d'erreur de 5 % et des pourcentages observés de conventions collectives présentant des disparités de traitement.

Tableau 1
DEGRÉS DE PRÉCISION (EN POURCENTAGE) DES ESTIMÉS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ, LES SOUS-POPULATIONS ET LES TYPES DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT, POUR UN RISQUE D'ERREUR DE 5 %

Secteurs d'activité	Types de disparités de traitement	Actives en février 2000 et renouvelées	Remplaçantes après février 2000	Entrées en vigueur après février 2000
Alimentation	Disparités salariales permanentes	2,4	2,3	1,4
	Autres disparités	1,2	1,6	1,1
	Sous-total	***2,6***	***2,7***	***1,7***
	Disparités salariales temporaires	1,2	2,1	1,1
	Aucune disparité	2,8	3,2	2,0
Manufacturier	Disparités salariales permanentes	1,9	1,8	1,2
	Autres disparités	2,0	1,4	1,0
	Sous-total	***2,6***	***2,2***	***1,6***
	Disparités salariales temporaires	1,5	2,1	1,8
	Aucune disparité	2,9	2,9	2,3
Municipal	Disparités salariales permanentes	1,5	1,1	0,5
	Autres disparités	1,5	1,1	0,5
	Sous-total	***2,1***	***1,5***	***0,8***
	Disparités salariales temporaires	2,3	2,5	1,6
	Aucune disparité	2,9	2,8	1,8
Autres	Disparités salariales permanentes	2,0	1,9	0,9
	Autres disparités	1,9	2,2	1,3
	Sous-total	***2,7***	***2,8***	***1,6***
	Disparités salariales temporaires	1,5	2,6	1,6
	Aucune disparité	3,0	3,7	2,2
Total	Disparités salariales permanentes	1,2	1,1	0,7
	Autres disparités	1,0	1,0	0,7
	Sous-total	***1,6***	***1,5***	***1,0***
	Disparités salariales temporaires	0,9	1,4	1,0
	Aucune disparité	1,8	1,9	1,3

ANNEXE IV

LEXIQUE

CONVENTIONS COLLECTIVES

Actives en février 2000 et renouvelées
Conventions collectives qui sont entrées en vigueur avant le 1er mars 2000 et qui ont expiré après le 29 février 2000, mais avant le 30 avril 2003 et qui ont fait l'objet d'un renouvellement.

Remplaçantes après février 2000
Conventions collectives qui sont entrées en vigueur après le 29 février 2000, mais avant le 1er mai 2003 et qui ont succédé aux conventions collectives « actives en février 2000 et renouvelées ».

Entrées en vigueur après février 2000
Ensemble des conventions collectives qui sont entrées en vigueur après le 29 février 2000, mais avant le 1er mai 2003.

DISPARITÉS DE TRAITEMENT ET ÉCARTS SALARIAUX

Autres disparités de traitement
Différences dans certaines conditions de travail, autres que le salaire, défavorables à certains salariés, clairement associées à une date d'embauche et ne se résorbant pas pendant la durée de la convention. Ces autres conditions de travail qui ont été considérées dans la présente étude sont les suivantes :

- les congés annuels payés (les vacances);
- la durée du travail;
- les jours fériés, chômés et payés;
- les repos;
- les absences et congés pour événements familiaux;
- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail;
- l'uniforme de travail.

Disparités salariales permanentes
Différences salariales défavorables à certains salariés, clairement associées à une date d'embauche et se maintenant ou s'accentuant pendant la durée de la convention.

Disparités salariales temporaires
Différences salariales défavorables à certains salariés, clairement associées à une date d'embauche et se résorbant partiellement ou totalement pendant la durée de la convention.

Écarts salariaux permanents
Différences salariales défavorables à certains salariés, dont le lien avec une date d'embauche n'est pas évident et se maintenant ou s'accentuant pendant la durée de la convention.

Écarts salariaux temporaires
Différences salariales défavorables à certains salariés, dont le lien avec une date d'embauche n'est pas évident et se résorbant partiellement ou totalement pendant la durée de la convention.

Travail Québec